

## 企業の動向

いよいよ2024年3月卒学生が入社する年を迎えたが、一部の企業ではその採用の継続を余儀なくされている。2024年卒採用活動を振り返って、課題は企業により様々だが、大きくは2点に集約される。1点目は母集団形成、2点目は選考過程での辞退や内定承諾後の辞退である。母集団形成は業界を問わず困難が生じているが、一部では前年同時期の60%減という企業もある。辞退についても「前年とは比べ物にならない程増えた」という声が後を絶たない。こうした状況を踏まえ、同じ轍を踏まないよう次年度採用に向けコンテンツを練り直す動きもみられる。その一つが採用動画だ。動画を用いて自社をPRする動きは一般化してきているが、「会社紹介」用、「職種紹介」用、「職場紹介」用、「社員紹介」用といった学生の知りたい内容に応じてテーマを細分化し動画制作を考える企業が増えている。母集

団形成に苦勞し、直接訴求できる人数が限られる中、こうした動画で少しでも自社を知ってもらおうと各社は知恵を絞っている。

2025年卒採用については、活動の早期化に歯止めがかからない。学情の調査では12月末時点で2025年卒学生の内々定率は25.0%。前年同月比7.1ポイント増となり早期化が顕著だ。活動時期を早めて学生に接触を図っている企業をみると、前年よりも概ね3~6ヵ月程度前倒して動いている印象だ。ただ活動時期を早めるだけでは差別化は難しいと、東証プライム上場のハウスメーカーはリクルーターの増員を決め、学生との接触回数を前年よりも大幅に増やすことで動機形成を図っている。売り手市場が加速する中、採用活動は総力戦の様相を呈してきた。

(フィールドセールス本部 張本 大地)

## 学生の動向および学生を取り巻く就職環境について

2024年卒学生は前年同時期を上回る内定状況ではあるものの、大学キャリアセンターでは一定数いる未内定者や進路確認ができていない学生に対し、根気強いフォローや状況確認を続けている。学生一人ひとりに対する電話確認のほか、連絡が付かない場合はゼミの教員とも連携しながら状況の把握を行っている状況だ。こうした取り組みによって接触を図れた就職活動中の学生には、求人紹介会や就職相談会を実施。これらへの参加を促しながら「まだチャンスは十分にある」と学生を後押しする取り組みが続けられている。

一方、2025年卒学生の状況であるが、3年生の前期から積極的に活動してきた層は既に結果が出始めている。学情の調査によると12月末時点での内々定率は前年同時期を7.1ポイント上回る25.0%であり、前倒しでの内々定獲得が進んでいる。各大学のキャリアセン

ターには就職活動終了の是非を相談する学生もいるがそれは一部に留まり、相談内容の多くは「早期選考対策」が占めているという。一方で、学生の「活動疲れ」も見られるようになってきたという声も耳にする。3年生に進級したところから就職活動準備やインターンシップ等に臨むなど活動が長期化し、秋から冬にかけ活動を休止する学生が出始めているようだ。こういった学生に加え、最終学年を目前に本格的に動き出す学生に対し、冬休み明け、あるいは後期試験明けからバックアップできるよう、各大学では例年以上に様々な支援策が計画されている。後期は就職ガイダンスの参加状況が芳しくなかったこともあり、各大学からは「自分の状況を再確認する意味でもキャリアセンターを頼ってほしい」と学生の動きの活発化を期待する声が聞かれる。

(キャリアサポート部 斎藤 寛武)



## 知っておきたい！HR用語の基礎知識

Human Resource Glossary

## 社内FA制度

## 社内FAとは

「社内FA制度」とは、従業員が異動したい部署に自身を売り込むことで、希望の人事異動を実現する制度です。FAは「Free Agent(フリーエージェント)」の略称で、プロ野球をはじめとするスポーツ界における選手の権利として広く知られています。FAは従業員のモチベーションを高めることで企業の成長を促せるため、ビジネスシーンでも広まっている権利です。通常の人事制度は、人事部や上司から「受動的」に配属先を伝えられます。一方、社内FA制度は人事部を通さず従業員が主体となって、希望部署にスキルをアピールできます。従業員の希望を直接反映できるため、モチベーションアップや人材流出の防止などのメリットが期待できます。なお、従業員が社内FA制度を利用するには、勤続年数や保有資格などのあらかじめ定められた要件を満たすことが必要です。

## 社内FA制度と社内公募制度との違い

企業が個別に設ける制度のなかには、社内FA制度のほかに「社内公募制度」があります。社内FA制度は、従業員が主体的に希望の人事異動を実現する方法で、言わば「自分で売り込む」スタイルです。一方の社内公募制度は部署が求める人材の要件を公募し、社内から応募者を募る方式です。

## 社内FA制度の導入状況

「公益財団法人日本生産性本部」が実施した「第14回日本の雇用・人事の変容に関する調査」では、社内FA制度を導入した企業の割合が2001年から10ポイント以上上昇していることがわかっています。

この用語のより詳しい解説は株式会社学情「サービスサイト」で掲載しています

<https://service.gakujo.ne.jp/jinji-library/soshiki/00093/>

つくるのは、未来の選択肢

学情  
GAKUJO  
東証プライム上場



■本社 〒100-0006 東京都千代田区有楽町1-1-3 東京宝塚ビル7階  
■大阪本社 〒530-0001 大阪市北区梅田2-5-10 学情梅田コンパス  
■名古屋支社 〒460-0008 名古屋市中区栄2-3-6 NBF名古屋広小路ビル8階  
■京都支社 〒600-8008 京都市下京区四条通烏丸東入ル長刀鉾町8 京都三井ビルディング3階  
■福岡支社 〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル8階

TEL(03)3593-1500(代)  
TEL(06)6346-6833(直)  
TEL(052)265-8121(代)  
TEL(075)213-5611(代)  
TEL(092)477-9190(代)